

Relations industrielles Industrial Relations



Les aspects humains de l'organisation, par J.L. Bergeron, N. Côté-Léger, J. Jacques et L. Bélanger, Chicoutimi, Gaétan Morin, éditeur, 1979, 337 pp.

Alain Larocque

Volume 35, numéro 1, 1980

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029051ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029051ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Larocque, A. (1980). Compte rendu de [*Les aspects humains de l'organisation*, par J.L. Bergeron, N. Côté-Léger, J. Jacques et L. Bélanger, Chicoutimi, Gaétan Morin, éditeur, 1979, 337 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(1), 171–172. <https://doi.org/10.7202/029051ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1980

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

D'autres études mériteraient aussi qu'on s'y arrête, en particulier la question de l'extension des unités de négociation et les conséquences, en matière d'arbitrage de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire McGavin où le plus haut tribunal du pays a obligé une entreprise à payer à ses employés qu'elle avait congédiés à la suite d'une grève illégale les sommes qui leur étaient dues en vertu d'une clause d'indemnité de départ.

Pour résumer, retenons qu'il s'agit dans cet ouvrage d'un ensemble de textes qui, non seulement sont intéressants, mais peuvent être de grande utilité à ceux qui sont mêlés de près ou de loin aux arbitrages de griefs. En outre d'être une source notable de références, ils permettent de comprendre le fonctionnement du système d'arbitrage en Colombie Britannique, de suivre l'évolution de la pensée des arbitres dans cette province sur des questions quotidiennement soulevées à l'occasion des arbitrages de griefs. La publication du texte de ces travaux ne peut être que bénéfique et stimulante.

André ROY

Québec

Les aspects humains de l'organisation, par J.L. Bergeron, N. Côté-Léger, J. Jacques et L. Bélanger, Chicoutimi, Gaétan Morin, éditeur, 1979, 337 pp.

Il existe si peu de volumes publiés dans notre milieu et qui traitent de l'application des sciences du comportement aux organisations du travail qu'à ce seul titre, nous n'aurions pu passer sous silence l'ouvrage écrit en collaboration, et qui est paru au dernier trimestre de 1979, par ces quatre universitaires. À leur valeur de pionnier dans le domaine, ils ont également le mérite d'avoir tenté une présentation des principales contributions sectorielles de la psycho-sociologie des organisations ou, ce que plusieurs auteurs nomment, les facteurs humains de l'organisation.

Ainsi, y retrouve-t-on, dans un premier chapitre, qui sert également de cadre intégratif de l'ouvrage, la présentation d'un modèle des déterminants du comportement au sein des organisations. Puis, tour à tour, sont présentés des exposés synthèses sur la personnalité, la perception, les valeurs et attitudes, la motivation, la communication, le groupe (sa nature et son fonctionnement), la coopération et le conflit, le pouvoir, le leadership, le climat organisationnel et la satisfaction au travail et, enfin, l'ouvrage se termine par un chapitre qui ouvre sur le développement organisationnel (D.O.) et la qualité de vie au travail. Avec un menu aussi varié, il est facile de constater que les auteurs se situent dans la lignée la plus classique des ouvrages nord-américains de la psychologie organisationnelle. Il est d'ailleurs à se demander pourquoi le titre de l'ouvrage n'est pas carrément «Psychologie de l'organisation» ou «Aspects psychologiques du comportement dans les organisations» puisque les aspects sociologiques, économiques, politiques et autres, qui contribuent également aux aspects humains de l'organisation, ont été passés sous silence? C'est peut-être que la trame du volume reflète davantage les intérêts et champs d'intervention des auteurs plutôt que la nature actuelle de ce que sont les aspects humains de l'organisation?

Cet ouvrage présente la forme et la texture d'un recueil ou d'un manuel qui sert à la fois de guide pédagogique et de sources de référence pour le déroulement et le suivi d'un cours. Il nous apparaît comme une suite d'exposés sur les données de recherche et les théories qui ont actuellement cours en psychologie organisationnelle. Le lecteur qui y chercherait une nouvelle approche ou une vue intégrée, originale, adaptée au monde des organisations sortirait probablement déçu de cette lecture. Le fait qu'il ait été conçu et élaboré par plusieurs auteurs accentue l'impression de juxtaposition tant au niveau des données de recherche, de la présentation des théories que du style.

Comme il est mentionné dans le texte de présentation, à l'endos de la couverture, «Les

auteurs s'attachent surtout aux théories et aux recherches les plus connues en Amérique du Nord». Le lecteur s'en rend bien compte tant par les contenus que les modes de présentation. Ainsi, à titre d'exemple, le chapitre traitant de la motivation, suit un déroulement qui se rapproche beaucoup de celui de Campbell et Pritchard (*Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology*, in M.D. Dunnette (ed), **Handbook of Industrial and Organization Psychology**, Chicago, Rand McNally, 1976) si ce n'est le regroupement de la théorie des deux facteurs de Herzberg à l'intérieur des théories fondées sur le processus. C'est là, l'essence de la différence de ce chapitre en regard de celui de Campbell et encore, ce regroupement différent n'est pas justifié par les auteurs!

Comme impression générale, il nous apparaît que cet ouvrage pourrait être une contribution intéressante aux fins de l'enseignement en ce qu'il permettra à l'étudiant de s'informer des théories et données de la recherche dans le domaine des sciences du comportement, particulièrement de la psychologie appliquée aux organisations. Le lecteur déjà familier avec ces aspects demeurera probablement sur son appétit et cherchera en vain une perspective ou un cadre intégratif original.

Alain LAROCQUE

Université Laval

The Economic Analysis of Trade Union, by Charles Mulvey, Glasgow Social and Economic Research Studies 5, Oxford, Martin Robertson..., 1978, 154 pp. (The Book Society of Canada Ltd.).

Le comportement et les conséquences économiques du syndicalisme ont suscité l'intérêt tant des économistes que des analystes des relations industrielles depuis déjà longtemps mais surtout à partir des années 50. L'ouvrage de Charles Mulvey, le second du genre en analyse économique qui se consacre entièrement au phénomène du syndicalisme

fait suite au célèbre **The Economic of Trade Unions** d'Albert Rees en 1962. Deux éléments majeurs font de **The Economic Analysis of Trade Union** un texte utile et attrayant à savoir l'effort de synthèse théorique du modèle d'analyse économique (néo-classique) du syndicalisme et la mise à jour des résultats des recherches empiriques sur les effets économiques du syndicalisme. Écrit dans un langage non-technique et accompagné de nombreuses illustrations graphiques, le volume comprend onze chapitres que nous regroupons en trois parties, la première (chap. 1-7) exposant le modèle d'analyse, la seconde (chap. 8-10) les effets et la dernière (chap. 11) quelques observations de l'auteur relativement aux politiques de l'état face au syndicalisme en Angleterre.

Le modèle de base de l'analyse économique du syndicalisme repose sur trois éléments déjà familiers aux étudiants de la question: la demande pour les services des syndicats, l'identification des préférences collectives (syndicales) en termes de niveaux d'emploi et de salaire et la dynamique de la négociation collective laquelle a pour fondement le pouvoir de négociation des parties. Outre ces notions et d'autres qu'on retrouve traditionnellement dans tout bon ouvrage de base en économie du travail, l'auteur discute celles de «pouvoir collectif vs pouvoir individuel» de Charles C. Holt et de «gains favorables aux deux parties négociatrices» de Walton et McKersie, ainsi que de l'intervention d'une partie tierce dans le processus de négociation.

La partie relative aux résultats d'études empiriques sur les effets du syndicalisme traite séparément les différentiels «syndiqués vs non-syndiqués» de salariés, l'inflation par les salaires et l'effet du syndicalisme sur les grands agrégats tels le P.N.B., le niveau global d'emploi et la distribution du revenu. La présentation reprend rapidement les arguments théoriques dans chaque cas et expose brièvement la méthodologie utilisée ainsi que les limites qui lui sont inhérentes. La littérature de référence est essentiellement anglaise et américaine comme c'était le cas d'ailleurs pour la partie théorique. Cela ne